

**PENGUKURAN NILAI MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
BAGIAN *HOUSEKEEPING* HOTEL EQUATOR SURABAYA  
DENGAN PENDEKATAN TEORI HARAPAN**

**SKRIPSI**

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN



MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

**DIAJUKAN OLEH :**

**SISKHA OKTAVIA EKASARI**  
No. Pokok : 049611052 E

**KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2002**

**SKRIPSI**

**PENGUKURAN NILAI MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
BAGIAN HOUSEKEEPING HOTEL EQUATOR SURABAYA  
DENGAN PENDEKATAN TEORI HARAPAN**

**DIAJUKAN OLEH :**  
**SISKHA OKTAVIA EKASARI**  
**No. Pokok : 049611052**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

**DOSEN PEMBIMBING,**



**Prof. Dr. H. IMAM SYAKIR, SE.**

**TANGGAL** *27 februari 2003* .....

**NIP :130675531**

**KETUA PROGRAM STUDI,**



**Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, SE.**

**TANGGAL** *28 februari 2003* .....

**NIP :130604268**



## ABSTRAK

Sangatlah penting bagi seorang manajer untuk memahami motivasi, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dan organisasi di dalam mencapai tujuannya. Kinerja individu merupakan suatu masalah yang kritis dalam membuat organisasi bisa berjalan atau bekerja secara efektif. Jika seorang manajer sedang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerjanya, maka ia harus memiliki suatu konsep pemahaman mengenai konsep motivasi dan sejumlah faktor yang bisa mempengaruhi motivasi seorang individu untuk bekerja dengan giat, dan untuk bekerja dengan benar. Terkait dengan kondisi diatas, maka penulis ingin melakukan pengukuran nilai motivasi kerja karyawan serta bagaimana cara untuk meningkatkan nilai motivasi tersebut.

Dengan kondisi demikian maka diajukan permasalahan yang terkait dengan kondisi diatas adalah: "Bagaimana melakukan pengukuran nilai motivasi kerja karyawan serta bagaimana cara untuk meningkatkan nilai motivasi tersebut?"

Dengan pendekatan teori harapan David A Nadler dan Edward E. Lawler III dilakukan pengukuran Nilai Motivasi Kerja (NMK) dengan menggunakan metode kuisioner yang terdiri atas 3 bagian, yaitu kuisioner item harapan, item prioritas, serta item indikasi. Model analisa yang digunakan adalah model persamaan *multiplikatif*.

Hasil dari penelitian ini adalah : (1) Bahwa setiap individu pada dasarnya adalah unik dan berbeda. Tentunya setiap individu ini juga mempunyai kebutuhan yang berbeda pula sehingga individu-individu tersebut akan berbeda pada jenis apa dari hasil yang mereka inginkan. (2) Dari hasil pengukuran Nilai Motivasi Kerja (NMK) terhadap 37 karyawan *housekeeping* Hotel Equator Surabaya didapatkan rentang nilai antara 57,3 sampai dengan 152. (3) Dengan menggunakan dua nilai pembatas, yaitu 64 dan 125 didapatkan pengelompokkan karyawan menjadi 3 level atau kelas, yaitu level kurang dengan 3 responden, level sedang dengan 21 responden, dan level baik dengan 13 responden. (4) Peningkatan nilai motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan *rewards* atau penghargaan yang tepat kepada setiap karyawan sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing yang telah diidentifikasi sebelumnya.